

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA  
KARYAWAN DI HOTEL PANGERAN BEACH PADANG**

**JURNAL**



**WITRI RAHIMA  
55587/2010**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PERHOTELAN  
JURUSAN KESEJAHTERAAN KELUARGA  
FAKULTAS TEKNIK  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2015**



**PERSETUJUAN PEMBIMBING**

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA  
KARYAWAN DI HOTEL PANGERAN BEACH PADANG**


**WITRI RAHIMA**

*Artikel Ini Disusun Berdasarkan Skripsi Witri Rahima Untuk Persyaratan Wisuda  
Periode Maret 2015 dan Telah Diperiksa/ Disetujui Oleh Kedua Pembimbing*

**Padang,     Maret 2015**

**Disetujui Oleh**

**Pembimbing I**



**Dra. Silfeni, M.Pd**  
**NIP. 19521028 198110 2001**

**Pembimbing II**

**Youmil Abrian, SE,MM**  
**NIP. 19821002 200812 1002**



## KARYAWAN DI HOTEL PANGERAN BEACH PADANG

Witri Rahima<sup>1</sup>, Silfeni<sup>2</sup>, Youmil Abrian<sup>2</sup>  
Program Studi Manajemen Perhotelan  
FT Universitas Negeri Padang  
email: [witrirahima@gmail.com](mailto:witrirahima@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Hotel Pangeran Beach Padang. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal. Dengan populasi seluruh karyawan Hotel Pangeran Beach Padang yang berjumlah 97 orang karyawan. Pemilihan sampel penelitian ini menggunakan teknik *nonprobability sampling dengan sampling jenuh*. Pengumpulan data menggunakan angket berdasarkan Skala *Likert* yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa secara umum kompensasi kerja tergolong pada kategori buruk dengan persentase 35%, dan pada masing-masing indikator yaitu gaji berada pada kategori cukup dengan persentase 35%, insentif pada kategori baik dengan persentase 30%, dan fasilitas pada kategori baik dengan persentase 31%. Sedangkan untuk motivasi kerja tergolong pada kategori cukup baik dengan persentase 40%, dan pada masing-masing indikator yaitu ketekunan berada pada kategori cukup baik dengan persentase 42%, kegairahan kerja pada kategori cukup baik dengan persentase 29%, disiplin kerja pada kategori cukup baik dengan persentase 34%, tanggung jawab pada kategori baik dengan persentase 35%. Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi dengan motivasi kerja karyawan di Hotel Pangeran Beach Padang dimana nilai  $t$  hitung  $17,615 > t$  tabel  $1,985$ . Dengan demikian  $H_a$  yang menyatakan terdapat pengaruh antara kompensasi dengan motivasi kerja dapat diterima dengan besar pengaruh 76,6% sedangkan 23% lagi motivasi diduga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

### Abstract

This study aimed to determine the effect Compensation Employee Motivation In Hotel Pangeran Beach Padang. This research is associative causal research. With the entire employee population Pangeran Beach Hotel Padang, amounting to 97 employees. The selection of the study sample using nonprobability sampling with sampling technique saturated. Collecting data using a questionnaire based on Likert Scale which has been tested for validity and reliability. The study concluded that the overall compensation belong to the category of a bad job with the percentage of 35%, and on each indicator is sufficient salary in the category with a percentage of 35%, incentives in both categories with a percentage of 30%, and facilities in both categories with a percentage 31%. As for the motivation to

---

<sup>1</sup> Prodi Manajaemen Perhotelan untuk wisuda periode Maret 2015

<sup>2</sup> Dosen Jurusan Kesejahteraan Keluarga FT-UNP

work quite well belong to the category with a percentage of 40%, and on each indicator is persistence in the category quite well with the percentage of 42%, the excitement of working in a category quite well with the percentage of 29%, labor discipline in the category quite well with percentage of 34%, the responsibility in both categories with a percentage of 35%. These results indicate a positive and significant influence between compensation and employee motivation at Hotel Pangeran Beach Padang where the value of  $17.615 t > t \text{ table } 1.985$ . Thus  $H_a$  stating there is influence between compensation and work motivation can be received with great influence of 76.6%, while 23% were alleged motivation is influenced by other factors.

## A. Pendahuluan

Pada era globalisasi ini industri perhotelan berkembang pesat, industri perhotelan merupakan industri yang menawarkan perpaduan antara produk dan jasa. Banyak para pengusaha berlomba-lomba mendirikan hotel diberbagai daerah yang mereka anggap memiliki prospek bagus dalam bisnis hotel untuk kedepannya. Hotel Pangeran Beach Padang merupakan salah satu hotel yang ada dikota Padang. Seperti banyak perusahaan perhotelan lainnya, Hotel Pangeran Beach Padang memiliki 97 orang karyawan tetap, dan 53 orang *daily worker* (DW). Masing-masing karyawan pada Hotel Pangeran Beach Padang memiliki motivasi kerja yang berbeda-beda. Ada karyawan yang sudah memiliki motivasi kerja yang tinggi tetapi ada juga karyawan yang memiliki motivasi kerjanya rendah.

Berdasarkan observasi penulis ketika melaksanakan pengalaman lapangan industri I dan pengalaman lapangan industri II pada Hotel Pangeran Beach Padang terdapat karyawan yang memiliki motivasi kerja rendah. Hal tersebut dapat dilihat dari kurangnya inisiatif karyawan untuk mengisi waktu kerja pada saat tidak ada tamu atau pada saat tingkat hunian rendah. Karyawan tersebut lebih memilih bersantai-santai saat tingkat hunian rendah dari pada

harus mengerjakan hal-hal lain yang mempengaruhi operasional, seperti pada *Food and Beverage Service* saat tamu sedang sepi sebagian dari karyawan lebih memilih membuang-buang waktu dengan mengunjungi temannya di *outlet* lain dan mengobrol bersama temannya tersebut dan kurangnya kedisiplinan karyawan dalam memanfaatkan jam istirahat, sebagian dari karyawan tersebut khususnya karyawan perempuan pada saat jam kerja masuk sebagian dari mereka banyak yang duduk bersantai-santai di *locker*, padahal jam istirahat sudah habis. Mereka memilih tidur-tiduran sehingga menunda waktu mereka untuk melakukan pekerjaan.

Selanjutnya pada Hotel Pangeran Beach Padang juga ditemukan karyawan yang tidak peduli pada lingkungan sekitar kerja, misalnya saja pada *Housekeeping Department*, seharusnya setelah menyelesaikan pekerjaannya seorang *roomboy* membersihkan *pantry* tempatnya bekerja yang menjadi tanggung jawab *roomboy* tersebut, tetapi beberapa dari *roomboy* tersebut tidak membersihkan *pantry*nya setelah selesai bekerja dan langsung pulang.

Selain itu, pemberian kompensasi kepada setiap karyawan berbeda. Karyawan yang bekerja belum sampai satu tahun di Hotel Pangeran Beach Padang memberikan kompensasi dengan ketentuan gaji pokok ditambah uang jasa layanan karyawan setiap bulannya, namun uang jasa layanan yang diberikan ke karyawan baru hanya 50%. Untuk karyawan yang bekerja sudah di atas satu tahun Hotel Pangeran Beach Padang memberikan gaji pokok sesuai UMR Kota Padang ditambah uang jasa layanan secara penuh. Sedangkan untuk *daily worker* (DW) Hotel Pangeran Beach Padang

memberikan gaji pokok Rp. 45.000/ hari dan tidak ada uang jasa layanan untuk *daily worker*, seperti yang terlihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 1**  
**Daftar Gaji Karyawan Perbulan di Hotel Pangeran Beach Padang**

No	Status Pekerja	Besar Gaji	Jumlah	Jam Kerja	Jumlah Hari Kerja
1	Karyawan	Rp. 1.490.000- Rp. 2.000.000	97 orang	8 jam	25 hari
2	Dw Tetap	Rp. 1.125.000	53 orang	8 jam	25 hari

*Sumber : HRD Hotel Pangeran Beach Padang*

*Management* Hotel Pangeran Beach Padang menjanjikan kepada beberapa orang *daily worker* tetap yang akan diangkat menjadi karyawan tetap tetapi tidak juga diangkat menjadi karyawan tetap. Setiap karyawan di Hotel Pangeran Beach Padang baik itu karyawan tetap yang sudah bekerja lebih dari satu tahun, karyawan tetap yang bekerja belum sampai satu tahun, maupun DW memiliki tanggung jawab yang sama terhadap pekerjaan mereka. Tidak ada perbedaan tanggung jawab antara masing-masing karyawan dalam bekerja, padahal dalam hal ini kompensasi yang mereka terima berbeda. Selain itu penulis juga menemukan masalah tentang tidak sesuai nya pemberian uang jasa layanan kepada karyawan, hal ini dilihat dari besarnya pendapatan hotel pada saat kamar hotel terjual penuh dan *event* pada bulan tersebut ramai.

Berdasarkan permasalahan-permasalahan diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Hotel Pangeran Beach Padang”**.

## **B. Metode Penelitian**

Jenis penelitian ini digolongkan kepada penelitian asosiatif kausal pendekatan regresi linear sederhana. Populasi penelitian ini adalah seluruh

karyawan Hotel Karyawan Hotel Pangeran Beach Padang yang berjumlah 97 orang karyawan.

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner (angket) yang disusun menurut skala *likert*. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan rumus penelitian rata-rata ideal ( $M_i$ ), dan standar deviasi ( $S_{di}$ ). Menurut Arikunto (2010) dapat diklasifikasikan menjadi 5 kategori yaitu

$(M_i + 1,5 S_{di})$  – keatas = Sangat Baik

$(M_i + 0,5 S_{di})$  –  $(M_i + 1,5 S_{di})$  = Baik

$(M_i - 0,5 S_{di})$  –  $(M_i + 0,5 S_{di})$  = Cukup Baik

$(M_i - 1,5 S_{di})$  –  $(M_i - 0,5 S_{di})$  = Kurang Baik

$(M_i - 1,5 S_{di})$  – kebawah = Tidak Baik

Untuk mencari skor rata-rata ideal digunakan rumus

$M_i = \frac{1}{2}$  (Nilai ideal tertinggi + Nilai ideal terendah)

$S_{di} = \frac{1}{6}$  (Nilai ideal tertinggi - Nilai ideal terendah)

## C. Hasil dan Pembahasan

### 1. Deskripsi Hotel Pangeran Beach Padang

Hotel Pangeran Beach merupakan hotel kedua yang dibangun oleh Bapak Sy.Dt.Pangeran setelah Hotel Pangeran City yang beralamat di jalan Dobi No. 3-5 Padang. Untuk lebih mengembangkan usaha yang telah ada dengan meningkatkan kapasitas untuk pelayanan terhadap tamu yang berkunjung, maka didirikanlah sebuah hotel baru yang diberi nama Hotel Pangeran Beach dengan klasifikasi Hotel bintang tiga.

Hotel Pangeran Beach oleh PT.Istano Pangeran adalah perluasan dari Hotel Pangeran City yang didirikan pada tanggal 17 April 1979. Perusahaan ini merupakan usaha swasta nasional pribumi dengan bentuk badan hukum Perseroan Terbatas (PT). Pada mulanya perseroan ini bernama Pangeran's dengan Akte Notaris No.42 Tanggal 26 Oktober 1979 yang dibuat oleh Ismail Umay, Notaris pengganti Abdul Kadir Usman di

Padang. Pada tanggal 14 September 1982 dilakukan perubahan nama dengan Akte Notaris No.107 yang dibuat oleh Deetje Djanas, SH, Notaris di Padang sejak tanggal 24 Januari 1986 memakai nama PT.Istano Pangeran.

Pangeran Beach Hotel mulai beroperasi dengan kondisi kamar 65 kamar siap huni. Pada tanggal 7 Juli 1991 jumlah kamar tersedia 105 kamar, sedangkan untuk Full Operation jumlah kamar akan mencapai 139 Kamar. Seiring dengan perkembangan dunia pariwisata dan kebutuhan akan kamar hotel, maka pada tahun 2006 diadakanlah penambahan kamar sehingga menjadi 176 kamar yang dibuat dengan penambahan bangunan satu tingkat ke lantai VI. Dengan penambahan kamar dan fasilitas pendukung lainnya, maka lengkaplah Hotel Pangeran Beach masuk kriteria Klasifikasi Hotel Berbintang Empat yang resmi dikeluarkan oleh PHRI pada bulan Mei 2007.

## 2. Uji Prasyarat Analisis

### a. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 33 di bawah ini:

Tabel 33  
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Kompensasi	Motivasi
N		97	97
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	44.66	56.33
	Std. Deviation	8.286	8.846
Most Extreme Differences	Absolute	.099	.049
	Positive	.099	.046
	Negative	-.060	-.049
Kolmogorov-Smirnov Z		.972	.478
Asymp. Sig. (2-tailed)		.301	.976

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Tabel 33 menunjukkan bahwa nilai Asym Sig untuk variabel kompensasi adalah 0,301 dan untuk motivasi kerja adalah 0,976.



Dengan nilai  $>$  dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa kedua data terdistribusi normal.

#### b. Uji Homogenitas

Uji homogenitas dilakukan untuk mengetahui apakah data variabel homogen atau tidak. Hasil analisis uji homogenitas dapat dilihat pada Tabel 34 di bawah ini.

**Tabel 34**  
**Uji Homogenitas**

**Test of Homogeneity of Variances**

Motivasi			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.124	19	65	.350

Berdasarkan hasil analisis uji homogenitas pada Tabel 34 di atas, diperoleh nilai Sig adalah 0,350 dengan taraf signifikansi  $>$  0,05. Ini artinya nilai signifikansi data lebih besar dari taraf signifikansi. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa data berasal dari populasi yang mempunyai varians yang sama atau data bersifat homogen.

#### c. Uji Linearitas

Hasil analisis atau regresi linear dapat dilihat pada tabel 35 berikut ini:

**Tabel 35**  
**Hasil Uji Linearitas Variabel Kompensasi dan Motivasi kerja di Hotel Pangeran Beach Padang**

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi * Kompensasi	Between Groups	(Combined)	6238.797	31	201.252	10.279	.000
		Linearity	5750.691	1	5750.691	293.715	.000
		Deviation from Linearity	488.106	30	16.270	.831	.707
	Within Groups		1272.646	65	19.579		
	Total		7511.443	96			

Berdasarkan hasil uji linearitas diatas di peroleh nilai F Hitung 10,279 dengan taraf signifikansi  $<$  dari F tabel yaitu 3,94 sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan yang linear pada kedua variabel tersebut.

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Uji Korelasi Produk Moment

Setelah dilakukan analisis Corelasi Pearson Product Moment dengan menggunakan program SPSS 16.00 diperoleh besarnya hubungan kompensasi (X) dengan motivasi kerja (Y) seperti yang dapat dilihat pada Tabel 36 di bawah ini:

**Tabel 36**

#### Uji Korelasi Kompensasi (X) dengan Motivasi Kerja (Y)

Correlations			
		Kompensasi	Motivasi
Kompensasi	Pearson Correlation	1	.875**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	97	97
Motivasi	Pearson Correlation	.875**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	97	97

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan Tabel di atas terlihat besarnya koefisien korelasi antara kompensasi dan motivasi kerja adalah 0,875 dengan koefisien korelasinya bersifat positif. Jika diterprestasikan ke dalam kriteria interprestasi koefisien korelasi *Pearson Product Moment*/nilai r hitung, maka koefisien korelasi sangat kuat karena nilai r hitung berada pada rentang 0,8 – 1,000. Dengan nilai signifikansi 0.00 berarti terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi dengan motivasi kerja karena nilai signifikansinya  $\leq 0,05$ . Maka keputusan uji hipotesis

penelitian ini adalah  $H_a: \rho \neq 0$  terdapat hubungan signifikan antara kompensasi dengan motivasi kerja karyawan di Hotel Pangeran Beach Padang.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah “Terdapat Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Hotel Pangeran Beach Padang”. Untuk mengetahui besarnya pengaruh dilakukan analisis koefisien determinasi dan analisis regresi sederhana dengan menggunakan program SPSS 16.

#### b. Uji Koefisien Determinasi

Dalam melihat presentasi besarnya pengaruh kompensasi terhadap motivasi di Hotel Pangeran Beach Padang. Maka digunakan koefisien determinasi. Berikut rangkuman analisis seperti yang terdapat pada tabel:

**Tabel 37**  
**Hasil analisis korelasional**

Korelasi	N	Koefisien korelasi r	Koefisien determinasi ( $R^2 \times 100\%$ )	Tingkat Hubungan	Signifikan
$r_{xy}$	97	0,875	76,6 %	Sangat Kuat	0,05%

Dari hasil analisis diperoleh harga koefisien ( $r$ ) dari kedua variabel dalam penelitian sebesar  $r_{hitung}$  0,875 dan  $r_{tabel}$  0,1996 dengan kriteria  $r_{hitung} > r_{tabel}$  atau  $0,680 > 0,1996$ , maka  $H_o$  ditolak. Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap motivasi, yang dimaksud dengan pengaruh adalah pengaruh



yang nilainya setara dengan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Dengan demikian,  $H_1$  yang menyatakan terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap motivasi di Hotel Pangeran Beach Padang dapat diterima pada taraf kepercayaan 76,6 % dan 23,4 % diduga dari faktor-faktor lain.

### c. Uji Koefisien Determinasi

Dalam menentukan persamaan regresi sederhana dapat ditentukan berdasarkan hasil analisis regresi sederhana variabel X terhadap Y pada Tabel 38 dibawah ini:

**Tabel 38**  
**Uji Regresi Coefficients**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	14.616	2.408		.000
	Kompensasi	.934	.053	.875	.000

a. Dependent Variable: Motivasi

Dari tabel diatas didapat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 = 14.616 + 0,934 X_1$$

Konstanta sebesar 14.616 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel kompensasi (X), maka nilai motivasi kerja (Y) adalah 14.616, koefisien regresi sebesar 0.934 menyatakan bahwa setiap peningkatan satu skor nilai kompensasi akan memberikan sebesar 0,934.

Untuk mengetahui kebenaran pernyataan atau dugaan yang dihipotesiskan oleh sipeneliti. Dimana hipotes tersebut adalah:

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara kompensasi dengan motivasi kerja

Ha : Terdapat pengaruh antara kompensasi dengan motivasi kerja

Berdasarkan tabel coefficientsa diperoleh nilai thitung = 17,615 sedangkan nilai ttabel adalah 1,985. Karena thitung = 17,615 > ttabel = 1,985 maka Ho di tolak. Sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dengan motivasi kerja.

Berdasarkan pengujian dan serangkaian analisis diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dengan motivasi kerja dengan besar pengaruh yaitu 76,6% sedangkan 23,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak penulis teliti.

#### **4. Pembahasan**

Berdasarkan hasil penelitian, maka dibuat pembahasan tentang kompensasi dengan motivasi kerja serta pengaruh antara kedua variabel tersebut.

##### **1. Kompensasi**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dijelaskan bahwa dari 97 orang sampel untuk variabel kompensasi dapat dikelompokkan sebagai berikut sebanyak 1% menunjukkan kategori sangat baik, 24% menunjukkan kategori baik, 34% menunjukkan kategori cukup, 35% menunjukkan kategori buruk dan 6% menunjukkan hasil sangat buruk . Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima seorang karyawan sebagai imbalan

atas apa yang diberikannya kepada perusahaan. Hal ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2012: 118) bahwa “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

Selanjutnya hasil dari deskripsi data per indikator dapat dikelompokkan sebagai berikut, 1) Gaji dalam hal ini terdapat beberapa sub indikator, antara lain: kesesuaian, ketepatan pemberian upah dan gaji, keadilan. Berdasarkan pengklasifikasian skor pencapaian responden, persentase tertinggi berada pada kategori cukup, dengan persentase 35%, 2) Insentif, dalam hal ini terdapat beberapa sub indikator, antara lain: bonus, kompensasi berdasarkan kinerja, lembur. Berdasarkan pengklasifikasian skor pencapaian responden persentase tertinggi berada pada kategori baik dengan nilai 40%, 3) Tunjangan, dalam hal ini terdapat beberapa sub indikator, antara lain: asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, tambahan pembayaran overtime, tunjangan hari raya. Berdasarkan hasil pengkategorian persentase tertinggi berada pada kategori sangat buruk, dengan nilai 30%, 4) Fasilitas, dalam hal ini terdapat beberapa sub indikator, antara lain: fasilitas khusus untuk kebutuhan karyawan, fasilitas khusus untuk bekerja. Berdasarkan hasil pengkategorian persentase tertinggi berada pada kategori baik, dengan nilai persentase sebesar 31%.



Jadi dapat disimpulkan bahwa penilaian karyawan tentang kompensasi di Hotel Pangeran Beach Padang secara keseluruhan adalah buruk sehingga sangat perlu diperhatikan lagi kompensasi karyawannya berdasarkan empat indikator diatas. Sesuai dengan pendapat menurut Anoraga (1992: 77) adalah: “Kemauan kerja karyawan yang timbul karena adanya dorongan dari dalam pribadi karyawan yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan dari kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung dari proses perintegrasian tersebut”.

## 2. Motivasi kerja

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dijelaskan bahwa dari 97 orang sampel untuk variabel motivasi kerja dapat dikelompokkan sebagai berikut: sebanyak 0% menunjukkan kategori sangat baik, dan 26% menunjukkan kategori baik, 42% menunjukkan kategori cukup baik, 29% menunjukkan hasil Buruk, dan 3% menunjukkan kategori sangat Buruk.

Selanjutnya hasil dari deskripsi data per indikator dapat dikelompokkan sebagai berikut, 1) Ketekunan, berdasarkan hasil pengkategorian persentase tertinggi berada pada kategori cukup baik dengan nilai 42%, 2) kegairahan kerja, berdasarkan hasil pengkategorian persentase tertinggi berada pada kategori cukup baik, dengan nilai 35%, 3) Semangat kerja, berdasarkan hasil pengkategorian persentase tertinggi berada pada kategori sangat buruk, dengan nilai 29%, 4) Disiplin kerja, berdasarkan hasil pengkategorian persentase tertinggi berada pada kategori

cukup baik, dengan nilai 34%, 5) Tanggung jawab, berdasarkan hasil pengkategorian persentase tertinggi berada pada kategori baik, dengan nilai 35%.

Motivasi kerja di Hotel Pangeran Beach Padang dilihat dari kelima indikator motivasi kerja: ketekunan, kegairahan kerja, semangat kerja, disiplin kerja, tanggung jawab. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja di Hotel Pangeran Beach Padang adalah cukup Baik.

Menurut Winardi (2001: 6) motivasi adalah: “Suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri, atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya”.

#### **D. Simpulan dan Saran**

##### **1. Simpulan**

Secara keseluruhan kompensasi karyawan di Hotel Pangeran Beach Padang tergolong pada kategori buruk, sedangkan berdasarkan indikator gaji karyawan tergolong pada kategori cukup, insentif tergolong pada kategori baik, tunjangan tergolong pada kategori sangat buruk, dan fasilitas tergolong pada kategori baik.

Secara keseluruhan motivasi kerja karyawan di Hotel Pangeran Beach Padang tergolong pada kategori cukup baik, sedangkan berdasarkan indikator ketekunan tergolong pada kategori cukup baik, kegairahan kerja tergolong pada kategori cukup baik, semangat kerja tergolong pada kategori sangat buruk, disiplin kerja karyawan tergolong pada kategori cukup baik, dan tanggung jawab tergolong pada kategori baik.

##### **2. Saran**

Untuk Pemerintah setempat diharapkan dapat memperbaiki fasilitas wisata yang telah ada dan membuat jadwal pemeliharaan fasilitas tersebut. Selanjutnya mampu bekerjasama dengan masyarakat setempat dalam mengelola objek wisata. Diharapkan penelitian ini menjadi bahan untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan, serta menjadi informasi yang memadai khususnya bagi pihak terkait dan menjadi bahan pembelajaran. Untuk peneliti lain diharapkan lebih memperluas kajian tentang pengelolaan objek wisata, atraksi wisata, promosi wisata, aksesibilitas, dan kepuasan pengunjung.

**Catatan:** artikel ini disusun berdasarkan skripsi penulis dengan Pembimbing I Dra. Silfeni, M.Pd dan Pembimbing II Youmil Abrian, SE.MM

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anoraga, Pandji. (1992). *Psikologi Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rev.ed. Jakarta: Bumi Aksara.
- Winardi. (2001). *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.